Imprimir

La segunda versión del proyecto de reforma laboral, presentado por el Gobierno en el Congreso de la República, ha sido aprobada en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes[i], pero con modificaciones significativas que debilitan algunos aspectos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. Veamos:
En relación con los derechos individuales se mantiene la línea de restablecer derechos arrebatados, así sean parciales, por reformas laborales regresivas como la ley 50 de 1990 y la ley 789 de 2002. Se ratifican aspectos significativos, como la priorización del contrato de trabajo a término indefinido, la limitación de los contratos a término fijo, la regulación para un uso adecuado de los contratos de obra, la garantía del debido proceso en asuntos disciplinarios, el aumento de la indemnización por despido sin justa causa, la regulación de la estabilidad laboral reforzada según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la recuperación parcial de los recargos nocturnos, la implementación de medidas contra la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo, la formalización laboral en diversos sectores (Trabajo doméstico remunerado, trabajo en plataformas digitales, contrato agrícola, trabajadores de la cultura, periodistas y migrantes, entre otros), la limitación de la tercerización y la intermediación laboral, y la regulación de la flexibilidad laboral y de las diferentes modalidades del trabajo remoto.

Los puntos más controvertidos del proyecto de reforma laboral, acordado en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, se relacionan con los derechos colectivos, donde se ha cedido ante las presiones de los gremios empresariales y la derecha política. Se han eliminado aspectos clave relacionados con la negociación colectiva sectorial multinivel, así como las garantías al derecho de huelga en sus diversas modalidades.

A pesar de los recortes señalados, el proyecto de reforma laboral aún incluye algunos artículos que podrían beneficiar el ejercicio de la libertad sindical, como las garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical, mecanismos de protección en casos de discriminación por el ejercicio del derecho de sindicalización, el fortalecimiento de las sanciones por el uso ilegal de los pactos colectivos y la prohibición de contratos sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

Además, la formalización laboral de trabajadores que se encuentran bajo vínculos laborales ilegales amplía la base social de trabajadores que podrían sindicalizarse para ejercer el derecho de negociación colectiva. Es decir, la mejora de las condiciones laborales individuales favorece las posibilidades organizativas de los trabajadores.

Futuro de la reforma laboral: incertidumbres y posibles escenarios

La reforma laboral aún tiene un trámite muy largo para una eventual aprobación; falta un debate en la plenaria de la Cámara de Representantes y dos debates en el Senado, uno en comisión y otro en plenaria. ¿Qué podría pasar en lo que falta? ¿Se mantendrá lo acordado en la Comisión Séptima o vendrán nuevas concesiones? Sobre el futuro de la reforma laboral, hay más incertidumbres que certezas. Las negociaciones políticas y las presiones de diferentes sectores serán determinantes en el resultado final de la reforma. Es probable que se presenten nuevas modificaciones y concesiones a medida que avance el proceso legislativo. Por tanto, vale la pena preguntar ¿Existen líneas rojas por parte del Gobierno?

Queda al desnudo la naturaleza premoderna del empresariado colombiano, que no acepta en nuestro sistema democrático un sindicalismo fuerte como interlocutor válido en los procesos de negociación y de diálogo sobre la política salarial, laboral y social del país. La consigna que domina el pensamiento de los voceros empresariales es el viejo lema neoliberal que pregona: *“El mejor sindicato es el que no existe”.*

Esta perspectiva justificó en el pasado una política de exterminio sindical, ratificada recientemente en un fallo judicial de un tribunal de Florida, en Estados Unidos, que condenó a la multinacional Chiquita Brands[ii] por financiar grupos paramilitares en Colombia para exterminar a líderes sindicales y prohibir el ejercicio de los derechos de libertad sindical en la zona bananera de Urabá. Lamentablemente, este caso no fue un hecho aislado, sino que formó parte de una política sistemática destinada a excluir al sindicalismo del sistema político y democrático del país.

Respuestas necesarias de las centrales sindicales

A pesar de los recortes en el eje temático de las libertades sindicales, lo acordado hasta el momento, si se mantiene, representaría un avance en los derechos individuales en comparación con la situación actual. En cuanto a los derechos colectivos, lo poco que se conserva sigue siendo positivo, destacando especialmente la prohibición de los contratos sindicales y una mayor vigilancia para que los pactos colectivos no se utilicen como una estrategia antisindical. Sin embargo, esto no impide, sino que obliga al sindicalismo a realizar dos acciones necesarias en el futuro inmediato.

- Fortalecimiento del Lobby Sindical: Las centrales sindicales deben realizar una autocrítica sobre su acompañamiento en el trámite del proyecto de reforma laboral. La eficacia mostrada por los gremios empresariales debe ser un incentivo para que el sindicalismo fortalezca su rol en los debates y el diálogo permanente con el Congreso de la República. Es vital que las centrales sindicales se fortalezcan en su capacidad de incidencia y defensa de los derechos sociales y las garantías de libertad sindical.
- Desarrollo del Estatuto del Trabajo: Es crucial elaborar una ley estatutaria que desarrolle los principios del artículo 53 de la Constitución Política, regulando el derecho a la huelga y la libertad sindical, ya que estos son considerados derechos fundamentales. Este desarrollo debe ser una prioridad de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales -CPCPSL- para asegurar que los avances en derechos sindicales sean protegidos y ampliados. Debemos aprovechar que uno de los argumentos de los empresarios para oponerse al capítulo de los derechos colectivos es que estos deberían regularse por una ley estatutaria.

Estas acciones son esenciales para consolidar y expandir los derechos sindicales y laborales en Colombia, enfrentando los desafíos actuales y futuros con una estrategia más sólida y coordinada.

Preguntas finales

Mientras se reconfigura un nuevo mapa político en el Congreso de la República que favorezca regulaciones laborales más protectoras del trabajo y modernizantes de las relaciones laborales colectivas, hay respuestas a preguntas clave que podrían ser abordadas por el

sindicalismo y el gobierno actual. Entre ellas se incluyen:

¿Qué acciones concretas se deben adelantar para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva mientras se tramita una ley estatutaria?

- Implementar campañas de sindicalización y sensibilización sobre la importancia de los sindicatos en los sistemas democráticos.
- Fomentar la formación y capacitación de líderes sindicales para mejorar la representación y negociación.
- Promover mesas de diálogo y concertación entre el gobierno, empresarios y sindicatos para abordar problemas de país y buscar soluciones conjuntas.
- Establecer mecanismos de protección efectivos para los trabajadores que deseen sindicalizarse, evitando represalias y discriminación.
  ¿Está en capacidad el sindicalismo para adelantar una transformación estructural que supere la alta fragmentación para defender en mejores condiciones los derechos de los trabajadores?

- Diseñar una estrategia de fusiones sindicales y afiliaciones en sindicatos por sectores económicos.
- Definir estrategias para unificar esfuerzos y objetivos entre las diferentes centrales sindicales.
- Desarrollar alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y otros actores sociales para fortalecer su incidencia.
- Implementar una agenda común de prioridades que permita una acción coordinada y coherente en la defensa de los derechos laborales.
- Mejorar la comunicación interna y externa para consolidar una imagen de unidad y fortaleza.
  ¿Qué se puede hacer desde el Ministerio de Trabajo en la promoción de relaciones laborales justas y equitativas en Colombia?

- Fortalecer la inspección y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, sancionando a las empresas que incumplan con las regulaciones.

- Promover programas de capacitación y desarrollo profesional para trabajadores y empleadores, fomentando un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.
- Facilitar espacios de diálogo y negociación entre empleadores y trabajadores para resolver conflictos y promover acuerdos beneficiosos para ambas partes.
- Desarrollar políticas públicas que incentiven la formalización laboral y reduzcan la precariedad en el empleo.
  Responder a estas preguntas y tomar acciones concretas permitirá avanzar hacia un marco laboral más justo y moderno, que proteja mejor los derechos de los trabajadores y fomente relaciones laborales más democráticas en Colombia.

_____

[i] https://www.mininterior.gov.co/noticias/comision-septima-de-camara-aprobo-reforma-laboral/#:~:text=14%20votos%20a%20favor%20permitieron,de%20la%20C%C3%A1mara%20de%20Representantes.

[ii] https://verdadabierta.com/responsabilidad-de-chiquita-brands-en-asesinatos-por-financiar-paramilitares-podra-acelerar-reparacion-de-miles-de-victimas/

Carlos Julio Diaz Lotero

Foto tomada de: AS Colombia